

VÁLTOZÁSMENEDZSMENTHEZ KAPCSOLÓDÓ REAKCIÓIDŐ- VIZSGÁLATOK

STUDY OF REACTION TIME IN CHANGE PROCESSES

DR. BÁCSNÉ DR. PHD BÁBA ÉVA egyetemi tanársegéd
Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar

Abstract

The success and efficiency of companies greatly depend on how fast they can react to environmental changes. The study of reaction time is examining time expenditure related to changes. Smaller time expenditure means more effective and more economical resource utilisation. On the basis of this, I tried to find the factors which influence reaction time the most, and to what extent reaction time can be reduced with management tools. According to the interviewed managers, the speed of reaction is the most promoted by information and communication, and the most hindered by human factors and company structure. They believe that immediate reaction is ensured if the motivated, performance oriented members of the organisation having sufficient information communicate well. In fact, if the members of the organisation are not committed to the success of the company, and if they do not possess up-to-date information, or do not communicate adequately, the adjustment ability of the company will be damaged, and it will lose its ability to adapt to changes immediately. Thus it will take a rather disadvantageous position in the competition.

1. Bevezetés

A szervezetek esetében a sikeresség és az eredményesség alapja, hogy a környezeti változásokhoz milyen gyorsan képesek alkalmazkodni. A közelmúltban a privatizáció, a belső és külső piacvesztés, a termelés romló jövedelmezősége, a foglalkoztatás csökkenése mind-mind felveteti a változó gazdasági társadalmi környezethez való alkalmazkodás szükségességét.¹

A vezetők kommunikációjában felismerhető elemek időértékének, illetve időtartamának mérésére alapozva a vezetői funkciók, feladatok érvényesülésének vizsgálatát a szervezeti kommunikáció témakörén belül már vizsgálták, azonban ezek a kutatások a reakcióidő mérésére nem terjedtek ki.^{2,3,4}

A reakcióidő vizsgálata a változásokhoz kapcsolódó időráfordítás vizsgálatként értelmezendő. A kisebb időráfordítás hatékonyabb, gazdaságosabb erőforrás felhasználást jelent. Ez alapján kerestem azokat a tényezőket, amelyek a reakcióidőt leginkább befolyásolják, illetve arra voltam kíváncsi, hogy a reakcióidő mennyire csökkenthető vezetési eszközökkel. A vizsgálatba vont szervezetek vezetői szerint a reagálás gyorsaságát leginkább az információ, és a kommunikáció segíti elő; a humán tényezők, és a szervezeti struktúra a leginkább gátolja. Eredményeim alapján a gyors reagálást az biztosítja, ha a megfelelő információ birtokában jól kommunikál a motivált, teljesítményorientált személyekből álló szervezet.

2. Anyag és módszer

Kutatási területem szervesen illeszkedik a Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézete által indított kutatási programhoz, „A menedzsment funkcionális vizsgálatához”.⁵ Kutatási témám a folyamat menedzsment fő területéhez, azon belül az időgazdálkodás résztémakörhöz illeszkedik.

A vizsgálatok rendszere is igazodik az intézet által alkalmazott módszerhez, ami kérdőíves interjút, vállalati adatgyűjtést jelent. A begyűjtött adatok jellegének figyelembe vételével, a vizsgálati célnak megfelelő feldolgozás érdekében többféle alkalmazott statisztikai elemző eljárást alkalmaztam. A kérdőívek értékelését leíró statisztikai elemzéssel kezdtem, majd hipotézisvizsgálatot, főkomponens elemzést, varianciaanalízist végeztem.

A vizsgálatokban 625 vezetői interjút dolgoztam fel. A vizsgálati mintát döntően közepes üzemméretű, korlátolt felelősségű társasági formában működő szervezetek alkotják. E szervezetek több, mint 40%-a élt át jelentős átalakulást az elmúlt időszakban.

A válaszadók jelentős része felsőfokú végzettséggel rendelkező férfi, aki főként közép- és alsóvezetői beosztásban dolgozik. A megkérdezettek közt szinte azonos arányban vannak a 30-as, a 40-es, és az 50-es korosztályhoz tartozók, de nem elhanyagolható a huszonévesek aránya sem. A válaszolók 60%-a betartja a törvényesen előírt 8 órás munkaidőt, de 40%-uk ettől több időt tölt munkával.

3. Reakcióidő-vizsgálatok

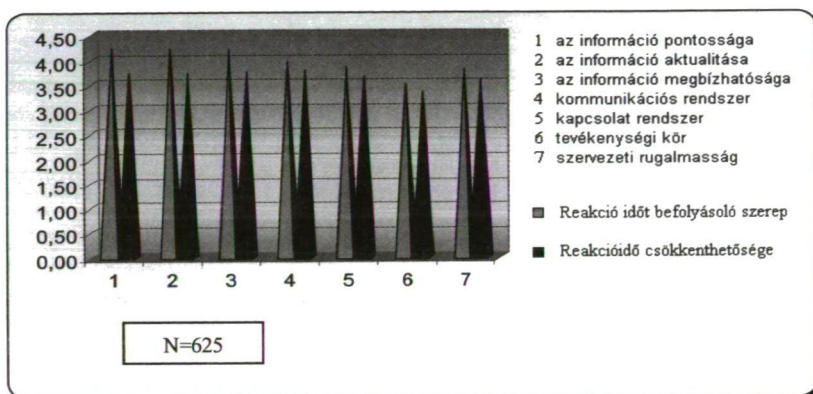
A szervezetek esetében a sikeresség és az eredményesség alapja, hogy a környezeti változásokhoz milyen gyorsan képesek alkalmazkodni. A változások a szervezeti teljesítmény hosszú távú fenntartását és növelését szolgálják, ami egyre inkább csak az állandó megújulás révén lehetséges. A változtatási ötletek és döntések csak akkor válhatnak valósággá, ha támogatásukra megfelelő erőforrások állnak rendelkezésre. A sikeres változások elengedhetetlenek elegendő időbeli, anyagi és emberi ráfordítás nélkül.⁶

3.1. A reakcióidőt befolyásoló tényezők

A reakcióidő-vizsgálat a változásokhoz kapcsolódó időráfordítás vizsgálatként értelmezendő. A kisebb időráfordítás hatékonyabb, gazdaságosabb erőforrás felhasználást jelent. Ez alapján kerestem melyek azok a tényezők, amelyek a reakcióidőt leginkább befolyásolják, illetve a reakcióidő mennyire csökkenthető vezetési eszközökkel.

A teljes vizsgálati minta összevont értékelésének átlagát mutatja az 1. ábra, mely alapján összehasonlíthatóak a vizsgált tényezők minősítései és megállapítható azok rangsora.

A reakcióidőt leginkább befolyásoló tényezők az információ pontossága, aktualitása, megbízhatósága. Közepes befolyásoló ereje van a kommunikációs és a kapcsolat rendelkezésnek, illetve a szervezeti rugalmasságnak. Legkevésbé pedig a tevékenységi kör befolyásol. A választ adó vezetők véleménye meglehetősen egyöntetű a tényezők értékelésében. Sem a vállalkozások üzemmérete, sem a vezetők kora, végzettsége, beosztása, beosztottjaik száma szerinti megoszlásban vizsgálva a válaszokat nem találtam közöttük szignifikáns különbséget ($P > 0,05$).



1. ábra. A reakcióidő jellemzése

(Forrás: saját vizsgálatok)

Figure 1. Study of reaction time

A további változók vizsgálatában is a tényezők közül csak egy-egy megítélésében volt különbség. A vezetők válaszait a vállalkozások ágazat szerinti megoszlásában vizsgálva szignifikáns különbség ($P = 0,041$) csak a kommunikációs rendszer esetében mutatkozik. Az élelmiszeripari ágazathoz tartozó cégek vezetői értékelték legmagasabbra a kommunikációs rendszer szerepét a reakcióidő befolyásolásában. A mezőgazdasági ágazat és a kereskedelem viszont éppen a legkevesbé tartja ezt fontosnak.

Attól függően, hogy a megkérdezettek cégénél volt-e átalakulás az elmúlt időben, vagy nem, szintén csak egy kérdésnél mutatkozik véleménykülönbség ($P = 0,036$). Azok, akik a közelmúltban átalakulást éltek át kevésbé értékelték a kapcsolat rendszer szerepét a reakcióidő csökkentésében, mint azok, akiknél nem voltak változások. Ez utóbbi csoport a jelek szerint még bízik e tényező befolyásoló erejében.

A vezetők munkaidejük függvényében is szinte minden tényezőt azonosan ítélték meg. Elterést egyedül az információ aktualitása esetében ($P = 0,012$) találtam. A 11–12 órát dolgozó vezetők értékelték a leginkább, a „csak” 8 órát dolgozók a legkevesbé ezt a tényezőt. Ez mutatja, hogy vannak olyan vezetők, akik hajlandók minél tovább „elérhetőek” maradni, azaz többet dolgozni annak érdekében, hogy a legjobban informáltak legyenek.

Az 1. ábra a reakcióidő vezetési eszközökkel történő csökkenthetőségét is bemutatja. Ebben a tekintetben ugyanúgy, mint az előző vizsgálatban az információ pontossága, aktualitása, megbízhatósága áll a rangsor élén, de kis mértékben, relatíve fontosabbnak értékelték a kommunikációs rendszert. A sort a kapcsolat rendszer a szervezeti rugalmasság és a tevékenységi kör zárja.

A válaszolók közt nem volt véleménykülönbség ($P > 0,05$) koruk, beosztásuk, beosztottjaik száma és munkaidejük tekintetében. A vállalkozások ágazati besorolása alapján viszont jelentős eltéréseket tapasztaltam az információ pontossága ($P = 0,000$), az információ megbízhatósága ($P = 0,039$), a kommunikációs rendszer ($P = 0,000$), a kapcsolat rendszer ($P = 0,001$), a tevékenységi kör ($P = 0,017$), és a szervezeti rugalmasság ($P = 0,006$) esetében. Valamennyi tényezőt az ipari szektorhoz tartozó vállalkozások vezetői értékelték leginkább úgy, hogy segítségükkel a reakcióidő csökkenthető. A kereskedelmi vállalkozások első négy tényezőt, az élelmiszeripari cégek vezetői az utolsó két tényezőt tartják a legkevesbé fontosnak a reakcióidő csökkentésében. Ezeket az adatokat az 1. táblázat tartalmazza.

1. táblázat. A reakcióidőt csökkentő tényezők megítélése a vállalkozások ágazati besorolása alapján

(Forrás: saját vizsgálatok)

Table 1. Judgement of reaction time reducing factors by the departmental assignment of ventures

| Tevékenység/ tényezők | Az információ pontossága | Az információ megbíz- hatósága | Kommuni- kációs rendszer | Kapcsolat- rendszer | Tevékeny- ségi kör | Szervezeti rugalmasság |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Mezőgazd. | 3,6120 | 3,7133 | 3,6424 | 3,5960 | 3,3500 | 3,5439 |
| Élelmiszeri. | 3,7742 | 3,7419 | 3,8125 | 3,5625 | 2,8065 | 3,2667 |
| Ipar | 4,1379 | 4,1404 | 4,1897 | 3,9828 | 3,5536 | 3,9831 |
| Szolgáltatás | 3,6790 | 3,7375 | 3,7778 | 3,5309 | 3,2250 | 3,5802 |
| Keresked. | 3,5581 | 3,4419 | 3,6190 | 3,3488 | 3,2093 | 3,3095 |
| Egyéb | 4,0235 | 3,8353 | 4,0588 | 3,9167 | 3,4578 | 3,7059 |
| Összesen | 3,7353 | 3,7567 | 3,7800 | 3,6500 | 3,3288 | 3,5852 |

A szervezetek nagysága alapján végzett hipotézis vizsgálat az információ pontosságánál ($P = 0,0089$), aktualitásánál ($P = 0,038$), megbízhatóságánál ($P = 0,005$), és a szervezeti rugalmasságnál ($P = 0,029$) mutat a vezetők válaszai közt szignifikáns különbséget. A 2. táblázatból megállapítható, hogy minél nagyobb a vállalkozások üzemmérete, annál inkább tartják ezeket a tényezőket fontosnak a reakcióidő csökkenthetőségében.

2. táblázat. A reakcióidőt csökkentő tényezők megítélése a vállalkozások üzemméret szerinti megoszlásában

(Forrás: saját vizsgálatok)

Table 2. Judgement of reaction time reducing factors by the works-size apportionment of ventures

| Létszám/ Tényezők | Az információ pontossága | Az információ aktualitása | Az információ megbízhatósága | Szervezeti rugalmasság |
|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| 1-9 | 3,3404 | 3,3617 | 3,2128 | 3,1277 |
| 10-50 | 3,8105 | 3,7320 | 3,7124 | 3,6513 |
| 51-249 | 3,7115 | 3,7441 | 3,8228 | 3,6275 |
| 250- | 3,9231 | 3,8632 | 3,8707 | 3,6404 |
| Összesen | 3,7509 | 3,7338 | 3,7526 | 3,5951 |

A vezetők válaszait nemek szerinti megoszlásban elemezve arra jutottam, hogy a nők az információ pontosságát ($P = 0,001$), aktualitását ($P = 0,024$), megbízhatóságát ($P = 0,013$) és a kommunikációs rendszert ($P = 0,013$), mint reakcióidőt csökkentő tényezőt a férfiaknál többre értékelik. Erről a 3. táblázat tájékoztat.

3. táblázat. A reakcióidőt csökkentő tényezők megítélése a vezetők nemek szerinti megoszlásában

(Forrás: saját vizsgálatok)

Table 3. Judgement of reaction time reducing factors by the gender apportionment of leaders

| Nem/ Tényezők | Az információ pontossága | Az információ aktualitása | Az információ megbízhatósága | Kommunikációs rendszer |
|------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Férfi | 3,6429 | 3,6261 | 3,6505 | 3,7041 |
| Nő | 3,9769 | 3,9942 | 4,0172 | 3,9598 |
| Összesen | 3,7381 | 3,7303 | 3,7558 | 3,7770 |

A 4. táblázat tartalmazza a megkérdezett vezetői vélemények végzettség alapján elvégzett vizsgálatát. Szignifikáns különbség mutatkozik az információ pontossága ($P = 0,010$), aktualitása ($P = 0,024$), és a kommunikációs rendszer ($P = 0,024$) tekintetében. Megállapítható minél magasabb a választ adó vezetők iskolai végzettsége, annál magasabbra tartják ezeket a tényezőket a reakcióidő csökkentésében.

4. táblázat. A reakcióidőt csökkentő tényezők megítélése a vezetők végzettsége szerinti megoszlásban
(Forrás: saját vizsgálatok)

Table 4. Judgement of reaction time reducing factors by the qualification apportionment of leaders

| Végzettség/ Tényezők | Az információ pontossága | Az információ aktualitása | Kommunikációs rendszer |
|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------|
| Általános | 2,0000 | 3,0000 | 4,0000 |
| Szakközép | 3,3636 | 3,1818 | 3,4545 |
| Középiskola | 3,5748 | 3,5984 | 3,5938 |
| Főiskola | 3,8986 | 3,9078 | 3,9375 |
| Egyetem | 3,7004 | 3,6718 | 3,7442 |
| Összesen | 3,7330 | 3,7268 | 3,7739 |

A tényezők főkomponens elemzését elvégezve a kialakult faktorokat az 5. táblázat tartalmazza.

5. táblázat. Főkomponensek a reakcióidőt befolyásoló hatás alapján
(Forrás: saját vizsgálatok)

Table 5. Main components by the reaction time influencing effect

| Reakcióidőt befolyásoló tényező | Főkomponensek | | |
|---------------------------------|---------------|-------|-------|
| | 1a | 1b | 1c |
| Az információ aktualitása | 0,846 | | |
| Az információ pontossága | 0,844 | | |
| Az információ megbízhatósága | 0,751 | | |
| Tevékenységi kör | | 0,867 | |
| Szervezeti rugalmasság | | 0,760 | |
| Kapcsolat rendszer | | | 0,816 |
| Kommunikációs rendszer | | | 0,750 |

KMO = 0,810; magyarázott varianciarányad = 73%

Az első főkomponens (F1a) az információs tényezők adják, ezért „Információs faktor-nak” nevezem el. A második csoportot (F1b) a tevékenységi kör és a szervezeti rugalmasság alkotja. A vállalkozás tevékenysége meghatározza a szervezeti struktúra alapjait, a szervezeti rugalmasság, pedig a szervezeti struktúra alakíthatóságát jellemzi. A főkomponens ezért a „Strukturális faktor” nevet kapja. A harmadik főkomponensbe (F1c) a kapcsolat rendszer és a kommunikációs rendszer került. A kapcsolat rendszer a vállalkozáson kívüliekkel fenntartott kommunikációt jelenti. A kommunikációs rendszeren, pedig a vállalkozáson belüli kommunikációt értjük. Ezért a harmadik főkomponens neve „Kommunikációs faktor”.

A faktorok egymásutániságából kiderül, hogy a vezetők a reakcióidőt befolyásoló tényezők közül az információs tényezőket értékelik a legnagyobbra. A strukturális tényezőket közepes erejű befolyásolási eszközöknek tekintik. A kommunikációs tényezők, pedig a válaszolók szerint a legkevésbé befolyásolják a reakcióidőt.

Ahogy a 6. táblázatból látható a reakcióidő csökkenthetőségét vizsgálva ugyanazok a ténye-

zók alkotják a főkomponenseket, mint az előző kérdés esetében. A különbséget a faktorok sorrendje adja. Azaz a megkérdezett vezetők szerint a reakcióidő csökkentésére a legnagyobb lehetőség az információs eszközökben (F2a) rejlik, őket a kommunikációs eszközök (F2b) követik. A legkevésbé a strukturális eszközök (F2c) járulhatnak hozzá a reakcióidő csökkentéséhez.

6. táblázat. Főkomponensek a reakcióidő csökkenthetősége alapján

(Forrás: saját vizsgálatok)

Table 6. Main components by the reaction time's reduceability

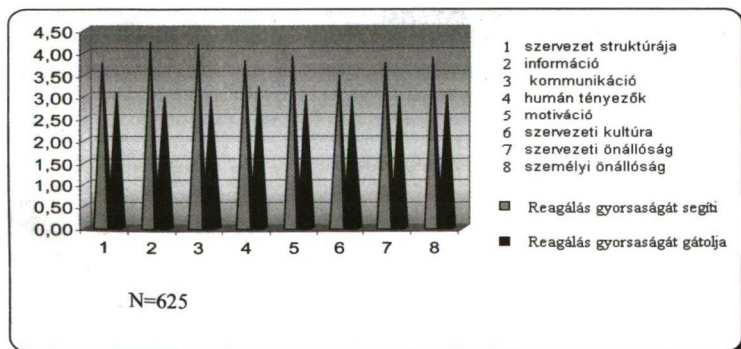
| Reakcióidőt csökkentő tényező | Főkomponensek | | |
|-------------------------------|---------------|-------|-------|
| | 2a | 2b | 2c |
| Az információ aktualitása | 0,872 | | |
| Az információ pontossága | 0,840 | | |
| Az információ megbízhatósága | 0,757 | | |
| Kommunikációs rendszer | | 0,775 | |
| Kapcsolat rendszer | | 0,774 | |
| Szervezeti rugalmasság | | | 0,815 |
| Tevékenységi kör | | | 0,727 |

KMO = 0,840; magyarázott varianciarányad = 75,8%

A főkomponenseket a vezetők neme, végzettsége és a szervezetek mérete szerint értékelve szignifikáns különbséget találtam. A női vezetők relatíve jobban értékelik az információs eszközöket a reakcióidő csökkentésében a férfiaknál. A főiskolát végzettek relatíve többre tartják az információs tényezőket a reakcióidő befolyásolásában és csökkentésében, míg a középiskolai végzettségűek relatíve kevésbé értékelik ezeket. A főkomponenseket a vállalkozások üzemmérete szerint vizsgálva az látható, hogy a nagy vállalatok relatíve jobban értékelik az információs eszközöket a reakció idő csökkentésében, míg a mikrovállalkozások relatíve kevésbé értékelik ezeket.

3.2. A reagálás gyorsaságát elősegítő és gátló tényezők

Külön vizsgáltam, hogy a különböző szervezeti jellemzők milyen mértékben segítik, illetve gátolják a gyors reagálást. Az interjú alanyoknak először a vizsgált tényezők támogató, majd külön, a gátlót hatását kellett értékelni. A kapott eredményeket a 2. ábra szemlélteti.



2. ábra. A reagálás gyorsaságát elősegítő és gátló tényezők vizsgálata

(Forrás: saját vizsgálatok)

Figure 2. Monitoring the promotional and obstructive factors of reaction

A választ adó vezetők szerint a reagálás gyorsaságát leginkább az információ, és a kommunikáció, közepes mértékben a motiváció, a személyes önállóság, a humán tényezők, és a szervezeti önállóság segíti elő. A legkevésbé segítő hatása a szervezeti struktúrának és a szervezeti kultúrának van. Ezek a szervezeti tényezők inkább stabilizálják, ezáltal rugalmatlanná teszik a szervezetet. A gyors reagálást leginkább a humán tényezők, és a szervezeti struktúra hátráltatja. A többi tényező gátló hatását közel azonosnak minősítették.

A tényezők főkomponens elemzése egyrészt megerősíti az átlagszámítással kapott eredményeket, másrészt mutatja, hogy a vezetők szerint a kommunikáció, és az információ segítő hatásával megegyezően viselkednek a humán tényezők és a motiváció. Könnyen belátható, hogy a megkérdezettek úgy ítélik meg, hogy a gyors reagálást az biztosítja, ha a megfelelő információ birtokában jól kommunikál a motivált, teljesítményorientált egyénekből álló szervezet. Az 7. táblázat a tényezők gyors reagálást elősegítő hatása alapján kialakult faktorokat mutatja.

7. táblázat. Főkomponensek a tényezők, gyors reagálást elősegítő hatása alapján

(Forrás: saját vizsgálatok)

Table 7. Main components by the factors fast reaction promotional effect

| Reakcióidőt befolyásoló tényező | Főkomponensek | | |
|---------------------------------|---------------|-------|-------|
| | 3a | 3b | 3c |
| Kommunikáció | 0,831 | | |
| Információ | 0,798 | | |
| Humán tényezők | 0,581 | | |
| Motiváció | 0,524 | | |
| Személyi önállóság | | 0,845 | |
| Szervezeti önállóság | | 0,843 | |
| Szervezeti kultúra | | | 0,807 |
| Szervezet struktúrája | | | 0,666 |

KMO = 0,790; magyarázott varianciarány = 64,7%

A 8. táblázat a tényezők gyors reagálást gátló hatása alapján kialakult főkomponenseket tartalmazza. A humán tényezők mellett, ismét a kommunikáció és az információ került a reakcióidőre leginkább hatást gyakorló tényezők közé. Igaz most negatív, a gyors reagálás lehetőségét gátló e tényezők hatása. Ezek alapján megállapítható, hogy ha a szervezet tagjai nem elkötelezettek a vállalkozás sikeréért, nem rendelkeznek napra kész információkkal, illetve nem megfelelően kommunikálnak, a vállalkozás adaptációs képessége sérül, elveszti a változásokhoz való gyors alkalmazkodás képességét, és így jelentős versenyhátrányba kerülhet.

8. táblázat. Főkomponensek a tényezők gyors reagálást gátló hatása alapján

(Forrás: saját vizsgálatok)

Table 8. Main components by the factors fast reaction obstructive effect

| Reakcióidőt befolyásoló tényező | Főkomponensek | | |
|---------------------------------|---------------|-------|-------|
| | 4a | 4b | 4c |
| Kommunikáció | 0,888 | | |
| Információ | 0,855 | | |
| Humán tényezők | 0,532 | | |
| Személyi önállóság | | 0,868 | |
| Szervezeti önállóság | | 0,770 | |
| Motiváció | | 0,456 | |
| Szervezet struktúrája | | | 0,853 |
| Szervezeti kultúra | | | 0,629 |

KMO = 0,857; magyarázott varianciarány = 72,5%

A főkomponensekre végzett varianciaanalízis azt mutatja, hogy a vállalkozások üzem-mérete szerint jelentősen eltér a válaszoló vezetők véleménye a személyi és a szervezeti önállóság kérdésében. Amíg mikro és kis vállalatok vezetői ezeket a tényezőket relatíve jelentéktelennek értékelik a reagálás gyorsaságának fokozásában, addig a közepes méretű cégek vezetői éppen ellenkezőleg, fontosnak tartják hatásukat.

Ugyancsak különbözött a vezetők véleménye beosztásuktól függően a szervezeti kultúra, szervezeti struktúra esetében. A középvezetők ezen tényezők gyors reagálást segítő hatását jelentősnek, az alsó- és felsővezetők jelentéktelennek érzik.

A főkomponenseket nemek szerint értékelve szignifikáns különbség adódott. A kommunikáció, az információ, a humán tényezők és a motiváció reakcióidőre kifejtett pozitív hatását a nők értékelik jobban. A személyi, szervezeti önállóság és a motiváció negatív hatását, pedig a férfiak hangsúlyozzák inkább.

4. Összefoglalás

A változásokhoz kapcsolódó időráfordítás vizsgálatok keretén belül a reakcióidőt leginkább befolyásoló tényezőket és a gyors reagálást biztosító vezetési eszközöket mértem fel. A megkérdezett vezetők úgy látják, hogy a reakcióidőt leginkább az információ pontossága, aktualitása, megbízhatósága befolyásolja. A 11–12 órát dolgozók és a nők a többiekénél jobban hangsúlyozták e tényezők szerepét.

Azok, akik a közelmúltban átalakulást éltek át kevésbé értékelték a kapcsolat rendszer szerepét a reakcióidő befolyásolásában. Ők már a gyakorlatban tapasztalták, hogy éles helyzetben a társadalmi tőke kisebb szerepet játszik a változások kezelésében annál, amit azok várnak el, akiket a jelentős változások még elkerültek.

A vezetők a reakcióidőt befolyásoló összes tényező közül az információs tényezőket értékelték a legnagyobb, a strukturális tényezőket közepes, és a kommunikációs tényezőket a legkisebb befolyásoló erejűnek.

A reakcióidő vezetési eszközökkel történő csökkenthetőségében – csakúgy, mint a befolyásolásában – az információt emelték ki a válaszolók, azonban kis mértékben, még fontosabbnak ítélték meg a kommunikációs rendszert.

Az ágazati besorolás szerint, az iparhoz tartozó, nagy üzemméretű vállalkozások magasabb iskolai végzettségű vezetői értékelték különösen jelentősnek az információ pontosságát, aktualitását, megbízhatóságát, a kommunikációs rendszert és a szervezeti rugalmasságot a reakcióidő csökkentésében.

A megkérdezett vezetők szerint a reakcióidő csökkentésére a legnagyobb lehetőség az információs eszközökben rejlik. A kommunikációs eszközök közepesen, a strukturális eszközök a legkevésbé járulnak hozzá a reakcióidő csökkentéséhez.

A választ adó vezetők szerint a reagálás gyorsaságát leginkább az információ, és a kommunikáció segíti elő, a humán tényezők, és a szervezeti struktúra pedig a leginkább gátolja.

A megkérdezettek úgy látják, hogy a gyors reagálást az biztosítja, ha a megfelelő információ birtokában jól kommunikál a motivált, teljesítményorientált egyénkekből álló szervezet. Ha ugyanis, a szervezet tagjai nem elkötelezettek a vállalkozás sikeréért, nem rendelkeznek napra kész információkkal, illetve nem megfelelően kommunikálnak, a vállalkozás adaptációs képessége sérül, elveszti a változásokhoz való gyors alkalmazkodás képességét, és így jelentős versenyhátrányba kerül.

Jegyzetek

1. Oláh Judit (2009): A magyar mezőgazdaság foglalkoztatási helyzete. Magyar Mezőgazdaság, Debreceni Álláspont az agrárium jelenéről, jövőjéről: Az emberierőforrás-gazdálkodásról. 2009. (64. évf.) 30. sz. melléklet 3–5. Magyar Mezőgazdaság Kft.
2. Dajnoki Krisztina (2006): Beosztott vezetők kommunikációjának időérték elemzése. „Agrárgazdaság, vidék, régiók – multifunkcionális feladatok és lehetőségek” XLVIII. Georgikon Napok és 15. ÖGA találkozó CD kiadványa, Keszthely.
3. Dajnoki Krisztina (2007): Időérték vizsgálatok mezőgazdasági szervezeteknél. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet, Kecskemét, 2007. pp. 595–598.
4. Dajnoki Krisztina (2007): Time value analysis of leader communication. „Rural Development 2007” The Third International Scientific Conference, Proceedings Volume 3, Book 2 Akademia, Kaunas region, Lithuania, 2007. pp. 41–472.
5. Berde Csaba (2009): A vezetés funkcionális vizsgálatának módszertani kérdései. „Jubileumi kiadvány a Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetéstudományi Intézet alapításának 50. évfordulójára.” Miskolci Egyetem, Miskolc-Lillafüred, 2009. pp. 30–37.
6. Dobák M. (2002): Szervezeti formák és vezetés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.

Felhasznált irodalom

- Berde Csaba (2009): A vezetés funkcionális vizsgálatának módszertani kérdései. „Jubileumi kiadvány a Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetéstudományi Intézet alapításának 50. évfordulójára.” Miskolci Egyetem, Miskolc-Lillafüred, 2009. pp. 30–37.
- Dajnoki Krisztina (2006): Beosztott vezetők kommunikációjának időérték elemzése. „Agrárgazdaság, vidék, régiók – multifunkcionális feladatok és lehetőségek” XLVIII. Georgikon Napok és 15. ÖGA találkozó CD kiadványa, Keszthely.
- Dajnoki Krisztina (2007): Időérték vizsgálatok mezőgazdasági szervezeteknél. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet, Kecskemét, 2007. pp. 595–598.
- Dajnoki Krisztina (2007): Time value analysis of leader communication. „Rural Development 2007” The Third International Scientific Conference, Proceedings Volume 3, Book 2 Akademia, Kaunas region, Lithuania, 2007. pp. 41–472.
- Dobák M. (2002): Szervezeti formák és vezetés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Gábricné Tőzsér Gy. (2002): A statisztikai elemzés alapvető módszerei. In: Alkalmazott statisztika. (Szerk.: Szűcs I.) AGROINFORM Kiadó és Nyomda Kft, Budapest.
- Molnár Á.–Kirilly A. (2000): A változásmenedzselés tapasztalatai néhány magyar tulajdonú kis- és középvállalatnál. Vezetéstudomány, XXXI. évf. 6. sz. pp. 2–16.
- Nadler D. A. (1980): A szervezeti változások menedzselésének koncepciói. Változásmenedzsmet Szemelvénygyűjtemény. EuroContact Business School MBA okt. a. Budapest.
- Oláh Judit (2009): A magyar mezőgazdaság foglalkoztatási helyzete. Magyar Mezőgazdaság, Debreceni Álláspont az agrárium jelenéről, jövőjéről: Az emberierőforrás-gazdálkodásról. 2009. (64. évf.) 30. sz. melléklet 3–5. Magyar Mezőgazdaság Kft.
- Varga S.–Bedő Gy.–Lőrinczi Gy. (1997): Vállalkozások gazdaságtana. Perfect Kiadó, Budapest.